

A portrait of a woman with long, wavy brown hair, smiling warmly. She is wearing a dark-colored shirt with a red floral pattern. The background is a soft-focus outdoor setting with green foliage and a yellow flower.

# De **positieve** **focus** in het hoger onderwijs

**EVA KUIPER** IS FORENSISCH ORTHOPEDAGOOG EN DOCENT AAN DE HOGESCHOOL VAN AMSTERDAM. IN 2018 WERD ZIJ DOOR STUDENTEN AAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM UITGEROEPEN ALS DOCENT VAN HET JAAR. ZIJ GEEFT AL JAREN LEZINGEN EN WORKSHOPS AAN PROFESSIONALS IN BEDRIJVEN EN ZORGEN ONDERWIJNSINSTELLINGEN OP HET GEBIED VAN POSITIEVE PSYCHOLOGIE, OPLOSSINGSGERICHT WERKEN EN POSITIEVE GEZONDHEIDSZORG. ZE SCHREEF MEERDERE ARTIKELLEN OVER POSITIEVE PSYCHOLOGIE (ONDER ANDERE OVER VEERKRACHT BIJ KINDEREN EN DE GROEI-MINDSET) EN EEN AANTAL BOEKEN OVER OPLOSSINGSGERICHT WERKEN, WAARONDER *OPLOSSINGSGERICHTE VRAGEN AAN KINDEREN EN HUN OMGEVING*.

**De afgelopen jaren is de rol van docenten veranderd, afhankelijk van de onderwijsvorm. In meer traditioneel onderwijs moeten docenten de stof goed kunnen uitleggen. In meer opdracht-gestuurd onderwijs is het belangrijker om te coachen, feedback te geven, te motiveren en studenten uit te nodigen actief aan het werk te gaan. Ook de vraag naar de rol van de ‘mentor’ neemt toe: iemand die studenten begeleidt bij zaken die niet direct met inhoudelijk onderwijs te maken hebben, maar meer met zaken als studievaardigheden of welzijn. Dit vraagt om andere *skills* dan waar- toe we vaak zijn opgeleid.**

tekst: Eva Kuiper



**Hoe kunnen we studenten zo goed mogelijk begeleiden bij dit groeiproces? Hoe kunnen we optimaal met hen samenwerken, zodat we de beste omstandigheden creëren voor het opdoen van kennis en ze zich ontwikkelen op persoonlijk en sociaal vlak? En hoe kunnen de positieve psychologie en het oplossingsgericht werken ons helpen hieraan richting te geven?**

**In dit artikel lees je hoe je inzichten uit beide stromingen kunt inzetten om optimaal samen te werken met studenten, maar ook met andere betrokkenen, zoals collega's.**

*Leren te weten, leren te doen, leren te zijn en leren samen te leven*, dat zijn de vier kerntaken van het onderwijs volgens de Internationale Commissie voor Onderwijs voor de 21e eeuw (Delors, 1996).

Van deze vier kerntaken zijn de eerste twee vanzelfsprekend, de derde en vierde echter niet. Of misschien beter gezegd: ‘nog niet’. Met name de laatste twee kerntaken zijn belangrijk als het gaat om het bevorderen van het welbevinden en optimaal functioneren van studenten, niet alleen tijdens hun opleiding, maar ook nog lang daarna. Het goede nieuws is dat de derde en vierde kerntaak – leren te zijn en leren samen te leven – langzamerhand meer vorm beginnen te krijgen.

Er zijn twee stromingen, met name bekend uit de psychologie, die ons hierbij kunnen helpen: de *positieve psychologie* en het *oplossingsgericht werken*. Beide stromingen hebben een positieve focus en hebben tot doel mensen te helpen een betere toekomst te creëren en optimaal te functioneren. Overal waar wordt samengewerkt en waar er interactie is tussen mensen, kunnen deze inzichten worden toegepast. Ook het onderwijs kan inspiratie putten uit deze twee bronnen.



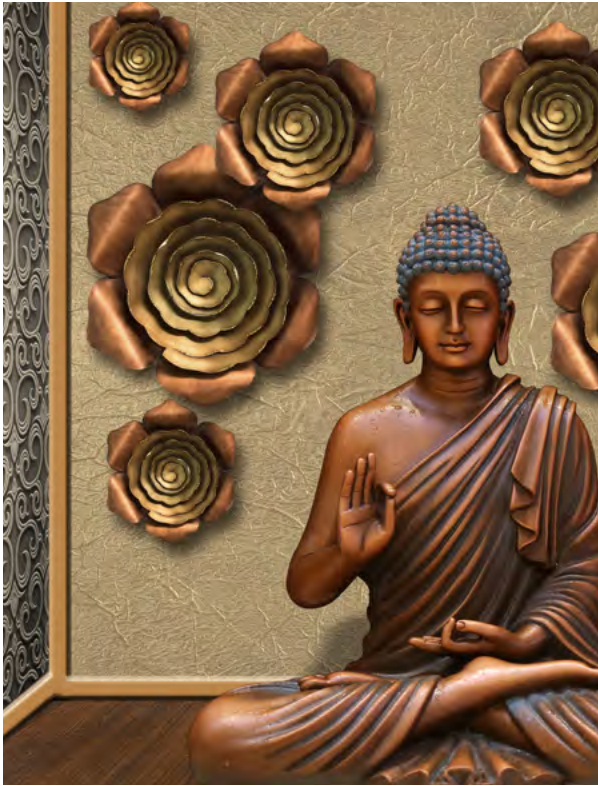
***‘Psychology is not just a health science: it could be larger. It is about work, education, insight, love, growth and play.’***



### **Positieve psychologie**

De eerste stroming die centraal staat, is de positieve psychologie. Dit is de wetenschap van welbevinden en optimaal functioneren – van individuen, in relaties, in werk en in de maatschappij. Het is een grote wetenschappelijke stroming die zich bezighoudt met positief menselijk functioneren. Zij probeert te ontdekken wat voor grote groepen mensen geldt: Wat zorgt ervoor dat mensen welbevinden in het leven ervaren? Wat zijn de ingrediënten voor een goede relatie? Hoe werken teams het beste samen? →





Deze wetenschappelijke stroming bestaat uit geteste theorieën en valide onderzoek en is ontstaan in de jaren zeventig van de vorige eeuw als tegengeluid tegen de reguliere, traditionele psychologie. De grondleggers Martin Seligman en Mihály Csíkszentmihályi (2000) stelden dat de psychologie zich niet alleen moest richten op klachten – stoornissen, diagnoses en zwakheden – maar een veel groter terrein zou kunnen beslaan waarin ook aandacht is voor wat er goed gaat. ‘Psychology is not just a health science: it could be larger’, zei Seligman. ‘It is about work, education, insight, love, growth and play.’

Daarmee wordt benadrukt dat de stroming een veel bredere toepassing verdient en inmiddels ook steeds meer krijgt. Tot voor kort was er vooral aandacht voor wat er mis is met mensen, organisaties en de wereld. Gelukkig zien we een steeds betere balans tussen de aandacht voor wat er mis is, zwaktes en beperkingen, en wat er goed gaat, sterke kanten en mogelijkheden: *from wrong to strong*. Inmiddels kent de positieve psychologie een groot aantal onderzoeken naar de constructen (ook wel ‘familieleden’ genoemd) die tot de positieve psychologie worden gerekend, zoals optimisme, welbevinden, dankbaarheid, veerkracht, flow, hoop, moed en positieve emoties.

De positieve psychologie zegt niet dat er geen aandacht voor problemen, moeilijkheden of stoornissen zou moeten zijn of dat we onze kennis hierover zouden moeten vervangen. We zouden in ons veld, in het werken met studenten maar ook met collega’s, een betere balans moeten vinden tussen praten over problemen en praten over wat er goed gaat. De positieve psychologie streeft ernaar om – naast het repareren van schade – net zoveel bezig te zijn met het ontwikkelen van sterke kanten en te focussen op mogelijkheden. Natuurlijk moeten we kijken hoe we uit de ‘minnen’ komen, maar daarnaast moeten we ook kijken naar de ‘plussen’ – en dat is een hele andere tak van sport. We moeten ons meer richten op de beste dingen in het leven, zeker gezien de *negativity bias* van onze hersenen: het feit dat we van nature meer gericht zijn op wat er niet goed gaat dan op wat er wel goed gaat. Door meer te focussen op de ‘plussen’ vinden we ook meer aansluiting bij het leven van studenten: de pieken en dalen en alles daartussen.

Maar omdat deze stroming wetenschappelijk van aard is, ontbreekt nogal eens de vertaling naar een concrete aanpak. Bijvoorbeeld: we weten uit onderzoek dat er een positieve relatie bestaat tussen dankbaarheid en welbevinden, maar wat kunnen we er nu mee? Hieronder volgt wat meer achtergrond over dankbaarheid met verderop een toepassing, genaamd: dankbaarheidspingpong.

### **Dankbaarheid**

Dankbaarheid is niet iets nieuws: het werd uitgebreid besproken door filosofen, van wie er één dankbaarheid zelfs ‘de moeder van alle deugden’ noemde. Ook speelt het een rol in veel religies, waaronder het christendom, jodendom, islam, hindoeïsme en boeddhisme. Boeddha noemde dankbaarheid zelfs een kernaspect van een edel persoon.

Je kunt dankbaarheid voelen als je iets van een ander krijgt, als die persoon dat uit eigen beweging heeft gedaan. Maar het kan ook zijn dat we waardering voelen voor iets dat we hebben of meemaken.

Door de opmars van de positieve psychologie is het onderzoek naar dankbaarheid snel toegenomen. Zo weten we nu dat dankbaarheid in sociale relaties op verschillende manieren bevorderend werkt voor iemands welbevinden. Allereerst houdt het veranderingen in sociale relaties in de gaten: dankbaarheid voelen als je iets van iemand krijgt, is een signaal dat je iets

vertelt over de onderlinge balans. Ook zet het aan om iets terug te doen en dus socialer te zijn, wat goed is voor de relatie. Bovendien zal dankbaarheid uiteten naar de ander voor wat hij of zij voor jou heeft gedaan, er ook voor zorgen dat de ander zich gewaardeerd voelt. Hierdoor neemt de kans op goede daden van de ander in de toekomst mogelijk ook weer toe.

Dankbaarheid is niet alleen iets wat beoefend en uitgebreid kan worden binnen sociale relaties, maar ook iets waar je zelf aan zou kunnen werken. Uit onderzoek bleek dat wanneer mensen een week lang per dag vijf dingen noteerden waarvoor ze dankbaar waren, ze minder lichamelijke klachten rapporteerden, ze meer waren gaan sporten, ze meer tevreden waren over het leven nu en meer optimistisch over de toekomst in het algemeen (Emmons & McCullough, 2003). Zelfs een simpele interventie van een week heeft al effect op emotioneel en lichamelijk welbevinden. Uitkomsten uit dit onderzoek en uit andere onderzoeken suggereren dat het uiteten van dankbaarheid blijvende gevolgen kan hebben voor de hersenen.

Dankbaarheid is ook gerelateerd aan andere positieve emoties, zoals tevredenheid, geluk, trots en hoop. Wanneer je focust op waarvoor je dankbaar bent, zal het leven meer voldoening geven, meer zin hebben en productiever zijn (Emmons & Crumpler, 2000). Ook draagt dankbaarheid bij aan veerkracht, door jezelf er met regelmaat aan te herinneren dankbaar te zijn, ook al zit het leven tegen.

Jongeren die dagelijks een oefening in dankbaarheid deden, bleken positiever tegenover de school en hun gezin te staan dan jongeren die zich gefocust hadden op gedoe in hun leven en zichzelf vergeleken met mensen die slechter af waren (Froh, Sefick & Emmons, 2008). Ze waren alerter, enthousiaster, meer vastberaden, aandachtiger en energiever. Bovendien hadden ze vaker iemand geholpen of emotioneel gesteund. Mogelijk dat de uitkomsten van dit onderzoek ook gelden voor jongvolwassenen van iets oudere leeftijd.

Mijn coauteur Fredrike Bannink en ik pleiten er daarom voor om het thema dankbaarheid een grotere plek te geven in het onderwijs. Dat kan door het in de les te bespreken en voorbeelden te vragen, verhalen te vertellen over dankbaarheid, door in een dankbaarheidsdagboek te schrijven, of door elke dag even stil te staan bij de grote en kleine dingen waarvoor je dankbaar bent. →

“

***Dankbaarheid is niet alleen iets wat beoefend en uitgebreid kan worden binnen sociale relaties, maar ook iets waar je zelf aan zou kunnen werken.***

”



---

## Oplossingsgericht werken

De tweede stroming is het oplossingsgericht werken: een praktische, competentiegerichte benadering met zo min mogelijk nadruk op wat niet werkt (problemen en mislukkingen) en zoveel mogelijk nadruk op wat wel werkt (successen en oplossingen). Het oplossingsgericht werken komt van de oplossingsgerichte therapie en werd ontwikkeld in de jaren tachtig van de vorige eeuw. De Shazer en collega's ontdekten toen dat drie soorten gedragingen ervoor zorgden dat de ander viermaal zo vaak sprak over oplossingen, veranderingen en hulpbronnen:

1. stellen van uitnodigende vragen, zoals: Wat wil je voor het probleem in de plaats?
2. stellen van detailvragen, zoals: Wat deed je toen precies anders? En wat nog meer?
3. geven van verbale beloningen in de vorm van complimenten en stellen van competentievragen, zoals: Hoe lukte je dat?

Oplossingsgericht werken heeft, net als de positieve psychologie, een positieve focus en nodigt studenten uit om een visie voor een betere toekomst te ontwikkelen. Ook heeft het aandacht voor alle competenties en hulpbronnen die iemand al heeft om die visie werkelijkheid te laten worden. Dit zie je duidelijk in bovenstaande vragen terug, die je morgen al zou kunnen gebruiken in gesprekken.

Het oplossingsgericht werken kan worden omschreven als de toepassing van een aantal principes en tools om de snelste route te vinden naar wat werkt. De basisprincipes zijn: *als iets werkt (of beter werkt), doe er meer van, en als iets niet werkt, doe iets anders*. Dat klinkt simpel, maar is niet eenvoudig.

Binnen deze benadering is het stellen van vragen de basis. Deze vragen nodigen uit om anders te denken, positieve verschillen op te merken en vooruitgang te boeken. Door het stellen van vragen kun je ontdekken wat werkt, voor deze persoon, in deze context. Dit zorgt voor een lichtere toon en sfeer, niet alleen voor degene aan wie je de vragen stelt maar ook voor jezelf. Uit onderzoek blijkt dat oplossingsgericht werken zorgt voor minder burn-out bij professional



***Wanneer je bij complexe problemen gaat graven en zoeken naar oorzaken, is de kans groot dat de focus komt te liggen op het negatieve.***



In tegenstelling tot de positieve psychologie is het oplossingsgericht werken niet zo bezig met wetenschappelijk onderzoek: oplossingen kunnen voor iedereen anders zijn. Jij bepaalt uiteindelijk waar je uit wil komen – dit wordt ook wel de gewenste toekomst genoemd. Daarvoor is het niet nodig om eerst het probleem of de ontevredenheid met het heden of verleden te analyseren; we moeten juist de mogelijke oplossing analyseren.

Maar in de westerse wereld doen we vaak juist het eerste en werken we over het algemeen vaak probleemgericht. Eerst wordt gekeken naar wat er mis is en wordt er naar oorzaken en verklaringen gezocht. Vervolgens wordt een remedie toegediend. Dit wordt het 'medische' of 'mechanische' oorzaak-gevolgmodel genoemd, want hier gebeurt hetzelfde als wanneer je naar de dokter gaat omdat je hoofdpijn hebt of wanneer je je auto naar de garage brengt als deze kapot is. Dit is een goed model als het gaat om simpele problemen met een ondubbelzinnige oorzaak. Maar dit model heeft een groot nadeel: het is heel erg probleemgericht. Wanneer je bij complexe problemen gaat graven en zoeken naar oorzaken, is de kans groot dat de focus komt te liggen op het negatieve. Het probleem voelt zwaarder en hoop op verbetering kan als sneeuw voor de zon verdwijnen. Het is juist de focus op wat werkt, op de sterke kanten, hulpbronnen en competenties die ervoor zorgt dat er verandering kan plaatsvinden en dat mensen problemen het hoofd kunnen bieden.

Oplossingsgerichte gesprekken werken volgens een vaste structuur, die overal toe te passen is: in gesprekken met studenten, met collega's of andere professionals, maar wellicht ook thuis. Allereerst vraag je naar de gewenste toekomst (Waar wil je uitkomen?) of naar de betere momenten in iemands leven: de successen. Daarvan vraag je zoveel mogelijk details (Hoe ziet dat er precies uit? Hoe lukt(e) je dat? Wat is er dan anders?). Dat moedig je aan door het geven van complimenten, en alleen wanneer je dat gedaan hebt, kun je vooruitkijken naar een klein stapje voorwaarts of een klein teken van vooruitgang (Wat zou een volgend stapje kunnen zijn? Wat zou een volgend teken van vooruitgang zijn?). Deze vaste structuur vind je ook terug in de oefening 'Sprankelend moment' die verderop beschreven staat.

Er zijn nog veel meer toepassingen uit beide stromingen die kunnen bijdragen aan een optimale samenwerking en studenten zo goed mogelijk kunnen begeleiden om te leren zijn en te leren samen te leven.

Voor meer informatie verwijst ik graag naar ons boek *Oplossingsgerichte vragen aan kinderen en hun omgeving* (uitgebracht door Pearson).

Geïnteresseerd in wat ik voor u of uw organisatie kan doen? Contact me via LinkedIn. //

#### Bronnen:

- Delors, J. (1996). *Learning: The treasure within. Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century*. Parijs: Unesco Publishing.
- Emmons, R.A., & Crumpler, C.A. (2000). Gratitude as a human strength: Appraising the evidence. *Journal of Social and Clinical Psychology, 19*(1), 56-69.
- Emmons, R.A., & McCullough, M.E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*, 377-389.
- Froh, J.J., Sefick, W.J., & Emmons, R.A. (2008). Counting blessings in early adolescents: An experimental study of gratitude and subjective well-being. *Journal of School Psychology, 46*, 213-233.
- Seligman, M.E.P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55*, 5-14.

## Drie dingen die je morgen al kunt doen

### 1. Nodig studenten vaker uit om over oplossingen, veranderingen en hulpbronnen te praten.

Stel een uitnodigende vraag (Wat wil je voor het probleem in de plaats? Of: Wat gaat er beter, al is het maar een klein beetje?), stel daarover detailvragen (Wat deed je toen precies anders? En wat nog meer?) en geef vervolgens een verbale beloning door het stellen van een competentievraag (Hoe is je dat gelukt? Of: Hoe kwam je op dat goede idee?).

### 2. Speel een potje dankbaarheidspingpong.

In groepjes van drie of vier vertelt iedereen om de beurt waar hij of zij dankbaar voor is en zegt: 'Ik ben dankbaar voor ...' Dan wordt de beurt doorgegeven en zegt de volgende: 'Ik ben dankbaar voor ...' Moedig iedereen aan dit een paar rondjes te doen: je zal zien dat er steeds meer komt om dankbaar voor te zijn. Vraag na afloop wat dit doet met hun emoties en de sfeer onderling. Laat deze oefening eventueel vaker terugkomen en vraag na een paar weken hoe het hun gevoel van dankbaarheid heeft beïnvloed.

### 3. Bespreek een sprankelend moment.

Nodig iemand (of meerdere mensen, zoals een team) uit om na te denken over een sprankelend moment van de afgelopen tijd – een moment waarop ze op hun best waren. Vraag om dit moment kort te beschrijven en ga na wat precies dat moment zo sprankelend maakte: wat heeft die persoon precies gedaan? Vraag naar zoveel mogelijk details. Luister goed en sta dan even stil bij alle vaardigheden, sterke kanten en hulpbronnen die je net in het verhaal hebt gehoord. Geef dit terug aan de ander en wacht tot deze zegt: 'Dank je.' Vraag tot slot om na te denken over welke kleine stap hij of zij zou kunnen zetten om de kans op (nog meer) sprankelende momenten te vergroten. Je kunt deze oefening doen in tweetallen (denk aan studenten onderling), met een team (bijvoorbeeld aan het begin van een vergadering) of met het gezin.